คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์
FACULTY OF EDUCATION AND HUMAN DEVELOPMENT

คู่มือ
การประเมินความเสี่ยงการทุจริต
Corruption Risk Assessment
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

2026



ขั้นตอนที่ 1 การคัดเลือกกระบวนงาน หรือโครงการที่มีความเสี่ยงทุจริต

1. ชื่อกระบวนงาน/โครงการ : การสอบบรรจุแต่งตั้ง
2. ชื่อหน่วยงาน : คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์
3. ประเภทความเสี่ยง
   - ☐ ด้านการพิจรณาอนุมัติ อนุญาตของทางราชการ
   - ☑ **ด้านการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่**
   - ☐ ด้านการใช้จ่ายงบประมาณ

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดประเด็นความเสี่ยงการทุจริต

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต
1.	**<u>การสอบบรรจุแต่งตั้งบุคลากร</u>** มีการเรียกรับเงินหรือผลประโยชน์อื่นใดเพื่อให้การช่วยเหลือญาติ พวกพ้อง หรือบุคคลที่ให้ผลประโยชน์ในประเด็นดังนี้ 1. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร 2. การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	**1. การทุจริตและเรียกรับสินบน :** ยังคงมีปัญหาเรื่องการจ่ายเงินเพื่อให้ได้เข้าทำงาน หรือจ่ายเพื่อแลกกับการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเป็นความผิดทางอาญาและวินัยร้ายแรง **2. ระบบอุปถัมภ์/เล่นพรรคเล่นพวก (Nepotism) :** การใช้เส้นสายหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวในการผลักดันให้คนของตนเองได้ตำแหน่งงาน โดยไม่คำนึงถึงความรู้ความสามารถจริง **3. การล็อกสเปก:** การกำหนดคุณสมบัติของตำแหน่งงานที่เปิดรับให้สอดคล้องกับผู้สมัครคนใดคนหนึ่งเป็นการเฉพาะ เพื่อกีดกันผู้สมัครรายอื่น **4. ความไม่โปร่งใสในการเปิดเผยข้อมูล :** การปกปิดข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับกระบวนการสอบ หรือผลการคัดเลือก ทำให้ขาดการตรวจสอบจากภายนอก **5. กระบวนการที่ล่าช้าและซับซ้อน :** ขั้นตอนการดำเนินการสอบบรรจุแต่งตั้งมักใช้เวลานาน ตั้งแต่การขออนุมัติตำแหน่ง การออกประกาศ ไปจนถึงการบรรจุจริง ทำให้เสียโอกาสในการได้บุคลากรที่มีความสามารถ (ซึ่งอาจถูกภาคเอกชนดึงตัวไปก่อน)

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต
		6. วิธีการคัดเลือกที่ไม่ทันสมัย : การเน้นสอบข้อเขียนแบบปรนัยที่วัดความจำมากกว่าการวัดทักษะที่จำเป็น เช่น ทักษะการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม หรือการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า **7. เกณฑ์การประเมินที่ไม่เป็นธรรม/ไม่ชัดเจน :** การใช้ดุลยพินิจของคณะกรรมการสอบสัมภาษณ์มากเกินไปโดยไม่มีเกณฑ์ที่รัดกุม ทำให้เกิดความเสี่ยงในการเลือกคนผิดพลาด **8. ขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณภาพในพื้นที่ห่างไกล :** แม้จะเปิดสอบบรรจุได้ แต่การรักษาระดับบุคลากรให้ทำงานในพื้นที่ทุรกันดารเป็นเวลานานนั้นทำได้ยาก **9. ค่าตอบแทนที่ไม่สามารถแข่งขันได้ :** เงินเดือนเริ่มต้นของภาครัฐในบางตำแหน่งยังต่ำกว่าภาคเอกชน ทำให้ไม่ดึงดูดคนเก่งๆ ให้สนใจเข้ามารับราชการ **10. การขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญ :** หน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดสอบ (เช่น สำนักงาน ก.พ. หรือหน่วยงานระดับกรม) อาจขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญในการออกแบบข้อสอบที่ได้มาตรฐานและทันสมัย **11. ความซ้ำซ้อนของกฎหมาย :** มีกฎหมายหลายฉบับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล เช่น พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการประเภทต่างๆ ทำให้เกิดความยุ่งยากในการตีความและการปฏิบัติ **12. การตีความกฎหมายที่ไม่ตรงกัน :** ในบางครั้ง หน่วยงานต้นสังกัดและผู้กำกับดูแล (เช่น ก.พ.) อาจมีความเห็นทางกฎหมายที่แตกต่างกัน นำไปสู่ปัญหาทางปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

เกณฑ์โอกาสเกิดการทุจริต (ค่า L : Likelihood)

โอกาสเกิดการทุจริต (Likelihood)	
5	โอกาสเกิดการกระทำทุจริตมากกว่า 5 ครั้งต่อปี
4	โอกาสเกิดการกระทำทุจริตไม่เกิน 4 ครั้งต่อปี
3	โอกาสเกิดการกระทำทุจริตไม่เกิน 3 ครั้งต่อปี
2	โอกาสเกิดการกระทำทุจริตไม่เกิน 2 ครั้งต่อปี
1	โอกาสเกิดการกระทำทุจริต 1 ครั้งต่อปี

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินระดับความรุนแรงของความเสี่ยงทุจริต

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงทุจริต	Risk Score (LxI)		Risk Score	ระดับความเสี่ยง
			Likelihood	Impact		
1.	การกำหนดแนวทางในการป้องกันและประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมในประเด็น ดังนี้ 1. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร 2. การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	มีการเรียกรับเงินหรือผลประโยชน์อื่นใดเพื่อให้การช่วยเหลือญาติ พวกพ้อง หรือบุคคลที่ให้ผลประโยชน์ในประเด็นดังนี้ 1. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร 2. การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	3	4	3 x 4 = 12	สูง

ระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต

Risk Score					
โอกาส (Likelihood)	ผลกระทบ (Impact)				
	๑	๒	๓	๔	๕
๕	ปานกลาง (๕ x ๑ = ๕)	สูง (๕ x ๒ = ๑๐)	สูงมาก (๕ x ๓ = ๑๕)	สูงมาก (๕ x ๔ = ๒๐)	สูงมาก (๕ x ๕ = ๒๕)
๔	ต่ำ (๔ x ๑ = ๔)	ปานกลาง (๔ x ๒ = ๘)	สูง (๔ x ๓ = ๑๒)	สูงมาก (๔ x ๔ = ๑๖)	สูงมาก (๔ x ๕ = ๒๐)
๓	ต่ำ (๓ x ๑ = ๓)	ปานกลาง (๓ x ๒ = ๖)	ปานกลาง (๓ x ๓ = ๙)	สูง (๓ x ๔ = ๑๒)	สูงมาก (๓ x ๕ = ๑๕)
๒	ต่ำ (๒ x ๑ = ๒)	ต่ำ (๒ x ๒ = ๔)	ปานกลาง (๒ x ๓ = ๖)	ปานกลาง (๒ x ๔ = ๘)	สูง (๒ x ๕ = ๑๐)
๑	ต่ำ (๑ x ๑ = ๑)	ต่ำ (๑ x ๒ = ๒)	ต่ำ (๑ x ๓ = ๓)	ต่ำ (๑ x ๔ = ๔)	ปานกลาง (๑ x ๕ = ๕)



ระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต

- สีแดง หมายถึง ความเสี่ยงระดับ สูงมาก (๑๕ คะแนนขึ้นไป)
- สีส้ม หมายถึง ความเสี่ยงระดับ สูง (๑๐ – ๑๔ คะแนน)
- สีเหลือง หมายถึง ความเสี่ยงระดับ ปานกลาง (๕ – ๙ คะแนน)
- สีเขียว หมายถึง ความเสี่ยงระดับ ต่ำ (น้อยกว่า ๕ คะแนน)

ขั้นตอนที่ 5 การจัดทำมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงทุจริต	ระดับความเสี่ยง	มาตรการควบคุมหรือป้องกันความเสี่ยงการทุจริต	วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1.	การสอบบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	มีการเรียกรับเงินหรือผลประโยชน์อื่นใดเพื่อให้การช่วยเหลือญาติพวกพ้อง หรือบุคคลที่ให้ผลประโยชน์ในประเด็นดังนี้ 1. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร 2. การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	สูง 3 x 4 = 12	การกำหนดแนวทางในการป้องกันและประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมในประเด็น ดังนี้ 1. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร 2. การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	1. มีการมอบนโยบาย/ประชุมเพื่อประกาศเจตนารมณ์ในการนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคล 2. การกำหนดและประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องการบริหารงานบุคคลให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม	ตลอดปีงบประมาณ	งานกองการเจ้าหน้าที่และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง